

孔子人才管理思想对高校人才管理工作的启示*

夏都颖,吕大权

(川北医学院,四川南充 637000)

【摘要】孔子作为我国古代一位伟大的哲学家,提出了全面系统的人才观,他的“任人唯贤”、“选贤任能”、“因材施教”的人才管理思想对我们今天的高校人才管理工作有着重要的借鉴意义。

【关键词】孔子;人才管理;启示

【中图分类号】G647.1 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2008)04-0140-03

生于2500多年前的孔子,不但是我国古代一位伟大的教育家和哲学家,而且在其思想体系中有着丰富的人才管理思想,他不仅强调了人才在安邦治国、成事兴业方面的重要性,而且论述了如何选拔人才、管理人才、使用人才等一系列问题,形成了比较全面系统的人才管理思想。他的人才管理思想博大精深,价值独具,不但在春秋战国时期起到了积极而巨大的作用,而且为当今时代创新人才的选拔任用,开辟了一条广阔道路提供了许多宝贵经验。高等学校作为人才培养和人才汇聚的重要基地,应如何选拔使用管理人才,从孔子的论述中,笔者得到了一些教诲和启示。

一 “才难”——大力实施人才强校战略

人才,是诸多资源中最宝贵的第一资源,它事关国家兴衰、事业成败、社会进步、人心向背。孔子认为人才对社会的兴衰具有重要作用。他认为一个国家的兴衰不取决于国君,而取决于人才。舜的时候有贤臣五人辅佐他,天下便太平了,周武王有能臣十个,创下了周朝八百年基业,因此孔子感慨道:“才难,不其然乎?唐虞之际,于斯为胜。”(《泰伯》)人才的得失,关系到一个国家的兴衰存亡,“得士者昌,失士者亡”,孔子从历史经验中认识到国家要治理好,就必须选贤才,贤能在位才能出现好的政治局势。所以孔子说:“文武之政,布在方策。其人存,则其政举;其人亡,则其政息。人道敏政,地道敏树。夫政也者,蒲芦也。故为政在人。”(《中庸》)当鲁哀公问政时,孔子答道:“政在选臣”(《孔子世家》)。

人才问题对国家如此,对高校也是这样,人才问题始终是高校改革和发展的核心问题和头等大事,在高等教育日益面向市场、竞争愈来愈激烈的情况下,高校之间的竞争表面上是名望和学科的竞争,实际上却是人才的竞争。清华大学老校长梅贻

琦的名言“大学,非大楼之谓也,而是大师之谓也。”说的就是人才和教师对一所高校的特殊意义,人才是学校发展的基石和先决条件。所以我们要充分认识在新的历史条件下人才工作的战略地位,大力实施人才强校战略。

实施人才强校战略,就是要以人才资源、师资队伍建设为主题,以调整、优化人才队伍结构为主线,大力营造良好的人才工作氛围,整合人才资源配置,加强优势集成,抓好人才的引进、选拔、培养和使用几个环节,通过思想观念、工作途径和政策制度创新,以学科为依托,以课程为基础,以项目为纽带,以人才为关键,对重点学科、重点课程、重点实验室、重点项目常抓不懈,努力建设一支既有一批拔尖创新学科带头人,又有众多完整质优团队的高水平师资队伍,实现学校的跨越式发展。

二 “举贤才”——建立科学的人才评价标准和选拔任用机制

要治理好一个国家,首要的问题是选拔贤才担负国家管理重任,孔子把“举贤才”作为执政者的一条重要管理措施。孔子在总结历代王朝兴衰的经验教训时,得出了一个至圣至明的结论:“举直错诸枉,则民服;举枉错诸直,则民不服。”(《为政》)“举直错诸枉,能使枉者直。”(《颜渊》)关于如何选拔贤才,孔子提出不能单凭舆论取人,“不以言举人,不以人废言。”(《卫灵公》)而是要“众恶之,必察焉;众好之,必察焉。”(《卫灵公》)通过“视其所以,观其所由,察其所安”(《公冶长》)之后,才能做出决断,孔子选拔人才的高妙之处,就在于不仅要看其历史,看其行为,而且还要通过考察其历史和当前的行为分析其动机。孔子认为,一个人只有“志于道,据于德,依于仁,游于艺”(《述而》),德、才、学、识、知全面发展才算为一个真正的人才。孔子根据“才难”的客观规律,提出了选拔人才要“赦小过”(《子

收稿日期:2008-05-20

*基金项目:川北医学院教改教研课题(2007-23-20)。

作者简介:夏都颖(1971-),女,四川华蓥人,川北医学院人事处副处长,哲学硕士,主要从事人事管理工作和研究。

路》),看主流,看大节,看发展,不要只看细小问题;要重视年轻人,“后生可畏”(《子罕》);要不分种族,不看门弟,不论血统,唯才是举。“犁牛之子驿且角,虽欲勿用,山川其舍诸”(《雍也》)。

客观审视当前高校的人才工作,不难发现,我们对人才工作的认识有失偏颇,人才评价标准还不够科学,对干部的选拔任用还存在论资排辈、以学历选才等问题。根据孔子的人才标准和选拔任用人才的方法,我们要建立科学的人才评价标准和选拔任用机制,使各类优秀的人才脱颖而出。

首先,在人才评价方面,要建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价标准。要坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。要树立有较高知识水平、创新能力的人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的理念。对专业技术人才要注重“业内公认”。高校在重视和引进人才、进一步拓宽人才发展环境、体现人才价值的同时,必须建立一套由品德、知识、能力等要素构成、体现各类人才特点的人才评价指标和参数体系相应的评价体系和考核指标,讲求科学的考核方式。既要重视硬指标的考核,又不能忽视软指标的考核,同时必须防止考核行为短期化、浮躁化和急功近利。

其次,在人才的选拔任用上,我们要按照高校发展对人才的要求,深化人事制度改革,贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,不唯学历、不唯职称、不唯身份、不拘一格选人才。在选拔人才是要坚持德才兼备,古语云:德者才之帅也,才者德之基也。德与才是人才素质体系中相互联系、相互作用、相辅相成的两个方面。高校建设与发展需要一大批德才兼备的人才,离开了德的要求,就会偏离方向,反之如果没有真才实学,也会妨碍宏伟目标的实现。在选拔人才时还不能求全责备,要允许人才有某方面的缺陷和不足,用其所长,避其所短。德鲁克在《有效管理者》一书中指出:“所谓‘样样都是’,必然一无是处,才干越高的人,其缺点也往往越显著。”因此,我们在选拔人才时,对所选拔的人并不要求一定是各方面都异常出众、十全十美的人才,在选拔人才时一定要把眼光放在被选拔人才的优点和长处上。

三 “知人善任”——创新用人观念,为人才成长营造良好的氛围

选拔了优秀人才,如果不善于使用,就跟没找到人才一样,所以,知人就要善任,任人就要量才而用,只有这样才能最大限度地发挥人才的特长。孔

子认为无道的卫灵公之所以没有丧国,其重要原因就在于他能够量才而用人。“仲叔圉治宾客,祝鮀治宗庙,王孙贾治军旅。夫如是,奚其丧?”(《宪问》)关于如何使用贤才,孔子提出了“器之”(《子路》)的原则。“器之”即因材施教,使用人才就像对待器具一样,不同的器具派不同的用场,视所选拔人才的特点放在最适合其特长发挥的岗位上去,各尽其能。如果对已经选拔并任用了却发现他有某些缺点时,孔子的处理原则是“无求备于一人”(《微子》),人无完人,金无赤足,只要缺点不至于妨碍他任职的基本条件,就应该予以选拔,予以信任,而不是弃之不顾或加以罢黜。

借鉴古人的智慧,高校在人才管理中要树立人才重在使用的理念,着力构建人才施展才华、充分发挥作用的事业平台,让各类人才在事业平台上大显身手。首先,我们要认真了解每一个人的经历、品德、知识、能力、个性,扬长避短,把人才安排在最能发挥其长处岗位上。并且在条件允许的情况下,尽可能考虑使用对象的兴趣、爱好和个人志愿,来合理安排工作,这样才会获得更好的人才效益和社会效益。其次,我们用人不能贻误时机,要在一个人才才华横溢之际、精力旺盛之时予以重任,以发挥其才能,实现人尽其用。最后,我们还要树立人尽其才的观念。目前高校仍存在一种用人误区,只要一个人稍微比同期或同学科多了一点儿成果,就要给其冠以行政职务,好像只有任命了行政职务,才是对人才的重视,反之,好像亏待了人才,从某种意义上讲,这是官本位思想在高校人才管理上的表现。实际上,人的精力是有限的,不可能同时干好几项工作。一个有一技之长的人才,让其将时间和精力忙于琐碎的行政事务,就不可能发挥其自身的学术特长。为此,我们要走出“人才官本位”的误区,充分发挥各类人才的特长,努力营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,激发他们的积极性和创造性,促进各类人才为学校的发展作出应有的贡献。

孔子的人才管理思想开创了中国古代任人唯贤的先河,他不但提出了对人才的要求,阐明了识别人才的标准,而且还提出了一套选拔和作用人才的原则和方法。今天,我国高校的建和发展需要大批德才兼备的人才,如何培养、选拔和使用人才也是我们面临的一个重大课题,孔子的人才管理思想极为丰富,学习和借鉴、继承和发扬孔子的人才观及其用人思想,对当前高校的人才管理工作有着不容忽视的意义。

注释及参考文献:

- [1]南怀瑾.论语别裁[M].复旦大学出版社,2002.
- [2]杨先举.孔子管理学[M].中国人民大学出版社,2002.
- [3]傅永聚,任怀国.孔子人才思想论析[J].齐鲁学刊,2003,2.
- [4]赵革新,赵研科.论高校人事管理制度的创新[J].湖南社会科学,2006,5.
- [5]陈晓文,薛菲.关于“人才强校”战略的思考[J].中国高教研究,2005,1.

Enlightenment of the Confucius Thought on Talents Management to College Talents Management

XIA Du-ying, LV Da-quan

(North Sichuan Medical College, Nanchong, Sichuan 637000)

Abstract: Confucius, as a great philosopher in ancient China, put forward a comprehensive and systematic views on talent people. His thoughts like appointing people by abilities have a significant reference on today's talents management in higher education.

Key words: Confucius; Talent Management; Enlightenment

(责任编辑:周锦鹤)